

제4회 온라인 실천목회교육 “교회운영과 리더십 관리” 딕테이션(용진현 교회장)

[전반부 강의: 교회 조직과 운영 방안]

네, 굿모닝, 굿이브닝. 전 세계 지도자들을 오늘 이렇게 만나게 돼서 진심으로 감사를 드립니다.

오늘 제가 말씀드리고자 하는 내용은 교회의 조직과 운영 방안에 대해서 말씀을 드리고자 합니다. 저를 지금 소개해 줬는데요, 여러분들 나를 아는 분들이 많으시리라고 봅니다. 제가 세계본부 교육국장으로 오랫동안 있었고, 또 신종메 원장으로도 있었기 때문에 여러분들 잘 아시는 분들이 많으리라고 봅니다.

저는 원래 기독교에서 목회를 했었고, 거기에서 많은 조직들을 대하면서 교회가 어떻게 성장하는지에 대한 생각을 많이 한 사람입니다. 지금도 잘 되는 교회를 리서치하고, 그 교회들이 어떻게 운영되고 있는가를 방문해 보면서 많은 것을 느끼게 되고, 또 기독교에서 목회하는 나의 친구들이 있어서 그 친구들과 많은 토론을 하면서 미래에 있어서 우리가 교회 목회를 어떻게 해야 되는지 그 내용들을 많이 주고받고 있습니다.

오늘 ‘팀워크의 힘은 교회를 부흥으로 이끌고 모두를 영웅으로 만든다’라고 제가 이렇게 부제를 넣었는데요. 자, 오늘 그러면 자료를 공유하면서 말씀을 나누고자 합니다.

팀워크의 힘은 교회를 부흥으로 이끌고 모두를 영웅으로 만든다. 어떻게 우리가 팀워크를 잘해서 교회를 부흥으로 이끌 수 있으며, 함께 하고 있는 사람들이 다 영웅이 되게 만들 수 있을까요? 그것은 교회의 목회자들의 리더십이 아주 중요한 관점이라고 봅니다.

자, 그래서 교회 운영 체계 구축에 있어서 우리 가정연합의 비전과 미션을 성상적인 부분, 그리고 형상적인 부분 이렇게 두 가지로 나누어 보았습니다. 성상적인 부분은 어떤 문화와 가치, 그리고 계획을 하는 상황이라고 본다면, 이 형상적인 부분은 조직 구조와 역할, 질서, 실질적으로 움직이고 행동하는 내용이라고 볼 수가 있습니다. 모든 것들은 계획이 잘 되어 있어야 그것을 실행을 해서 성공을 시킬 수가 있는 것이죠. 계획이 없이 우리가 무조건 일을 할 수가 없는 것입니다.

그래서 교회는 이 비전과 미션을 정확히 세워야 되고, 거기에 따라서 우리 교회가 어떻게 발전해야 되는지 이 핵심 가치(Core Value)를 잘 만드는 것이 중요합니다. 우리 교회는 정말로 우리 교회만을 위한 교회인가, 아니면 하나님의 뜻에 맞추어서 그 지역 사회를 복귀시킬 수 있는 실력을 갖춘 그런 교회를 만들 것인가, 이게 아주 중요하다고 봅니다.

참부모님은 자기만의 교회를 성장시키는 것이 아니라, 자기가 살고 있는 지역의 모든 백성들을 하늘 백성으로 만들고 그 교회 조직이 그 지역의 조직으로 확장될 수 있어야 된다고 말씀을 하셨습니다. 그거에 따라서 우리는 전략을 어떻게 세울 것인가가 중요하고요. 전략에서도 단기간의 전략이 있는가 하면 중장기적인 전략이 꼭 필요하다고 생각을 합니다.

이런 기본적인 성상적인 계획이 있어서 그 원칙과 방향에 따라서 우리는 활동 결과를, 활동을 할 수 있고 그 결과를 비교해 보면서 우리가 발전이 제대로 되고 있는지를 체크하고 또 부족한 것들을 채워 나갈 수 있다고 봅니다.

그래서 교회는 기본적으로 당회가 설립이 되어야 되죠. 당회라고 하는 것은 목회자를 중심 삼고 교회를 이끄는 조직이라고 볼 수가 있습니다. 교회를 이끄는 조직, 여기에는 제직회도 들어가고 부인회도 들어가고, 그리고 청년회도 들어가고 장년회, 주일학교, 성화학생 그 각 리더들이 모여서 회의를 하는, 교회를 발전시키기 위한 회의를 하는 당회가 있습니다.

거기에 가장 당회의 우두머리는, 최고의 우두머리는 바로 목사죠. 당회장입니다. 예, 당회장이 있습니다. 그 당회장 밑에는 제직회가 기본적으로 같이 활동을 해주게 됩니다. 그리고 이 당회장 밑에, 원래 근본 된 그 목사 밑에는 여러 파트의 파트 목사가 있다고 볼 수가 있습니다.

그래서 이 파트 목사들은 또 파트를 맡고 있는 담당자들은 그 팀 목회를 하는 사람들이라고 볼 수가 있어요. 이 팀 목회를 같이 도우면서 당회장을 도우면서 실질적으로 조직을 만들어 가는 거죠. 그래서 목사와 전도사가 있고, 그리고 그 밑에는 그 지역을 나누어서 구역을 만든다고 합니다. 한국에서는 구역이라고 하지만 각 지역을 지역별로 쪼개서 이제 구역을 만듭니다. 그 구역에는 리더가 있죠. 구역장이 있고, 구역장 밑에는 소그룹을 운영하는 소그룹장이 있다고 볼 수가 있어요. 지금 발전하는 교회의 흐름을 제가 말씀을 드리고 있습니다.

그리고 교회의 전반적인 조직에는 이 봉사부가 있습니다. 청소 봉사를 하고, 안내 봉사를 하고, 식사 봉사를 하면서 교회의 보이지 않는 일들을 해 나가는 사람들이라고 볼 수가 있습니다. 또 여기에는 주차 봉사도 있죠. 차를 많이 끌고 오기 때문에 주차 봉사도 있습니다. 그래서 이 안내 봉사, 또 이런 식사 봉사까지 해서 전반적으로 교회가 잘 일요일 날 잘 돌아갈 수 있도록 하는 조직이라고 볼 수가 있습니다.

그리고 이제 그 봉사가 이루어지면 예배 준비 위원이 필요합니다. 예배 준비 위원, 예 우리 교회도 예배 준비 위원이 있는데요. 항상 저는 월요일 날 모든 설교를 준비를 끝냅니다. 그리고 화요일 날도 한 번 보고, 수요일 날도 한 번 보고, 목요일 날도 한 번 보고, 매일마다 설교 만들어 놓은 것을 조금씩 조금씩 고쳐 나가면서 금요일 날은 완성된 설교를 만드는 습관을 들이고 있어요. 왜냐하면 설교를 급하게 만들다 보면 자기가 설교가 끝나고 나서 아쉬움이 많이 남기 때문에 그렇게 준비를 합니다.

그래서 조금씩 조금씩 문제 있는 것들을 매일매일 고치면서, 월요일 날 가이드라인은 다 잡지만 매일매일 체크하면서 업그레이드하는 설교를 만드는데 여기에는 이제 우리 예배 준비 위원들하고 토론도 많이 합니다. 어떤 설교의 제목을 놓고 내가 이러이러한 콘텐츠를 중심 삼고 설교를 하려고 한다, 그래서 매주마다 줌 회의를 합니다. 줌 회의를 통해서 설교를 준비하는 그 내용들을 제가 가이드라인을 설명을 해주고, 그 예배 식순을 짜고 또 리허설을 하는 팀장을 세워서 리허설을 토요일 날 주로 리허설을 해보게 합니다.

그리고 새 식구들을 안내하는 사람들에게 그 VIP를 환영하는 행사 퍼포먼스도 우리가 준비해서

연습을 해보기도 합니다. 많은 교회들이 발전 못 하는 이유가 이 예배 준비 위원도 없이 목회자 혼자서 즉흥적으로 준비할 때가 많아요. 그러나 우리는 이런 것들을 준비 위원들을 세워서 리허설까지 해서 일요일 날 예배가 은혜롭게 준비될 수 있도록 하고 있다는 말씀을 하고 있습니다.

네, 그리고 이제 식구 관리, 새 식구 관리, 또 축복 위원회를 두어서 이 관리 및 정착이 될 수 있는 시스템을 만듭니다. 여기서는 주로 교육이 이루어지죠. 그래서 식구 관리를 어떻게 할 것인가. 저는 매주 수요일 날 구역장 회의를 엽니다. 줌으로 합니다. 구역장 회의를 열어서 “너희 구역은, 너희 지역은 몇 명이 있고 정식구가 얼마이고 준식구가 얼마이고 교회 안 나오는 사람들이 얼마인데, 그 교회 안 나오는 사람들을 어떻게 케어를 하고 있고 어떻게 교회를 나올 수 있도록 만들고 있느냐” 질문을 하게 됩니다.

그래서 식구 관리를 구역장들이 철저히 해줌으로써 예배를 이번 주 일요일 날은 얼마 정도의 예배 인원이 교회에 올 것이라는 것이 예측이 되고, 새로 오는 사람들이 어떤 사람이라고 하는 것들이 예측이 되어서 그 명단이 들어오면 그 명단을 가지고 예배 말씀이 끝나고 새 식구들을 소개하는 그런 과정을 철저하게 갖습니다. 그래서 은혜롭게 새 식구들이 기쁘게 자기소개도 할 수 있는 그런 프로그램을 진행을 하죠.

그리고 새 식구 관리를 구체적으로 이제 소그룹 구역 안에는 소그룹들이 몇 개씩 있습니다. 2세대 그룹도 있고, 어른들 그룹도 있고, 취미 그룹들도 있고, 그 소그룹 리더들이 이 구역장 밑에 있어서 그들이 새로운 사람들이 들어오면 그 소그룹 리더들이 어떤 에어리어에서 새로운 사람이 왔는지를 물어보고 자기 소그룹에 맞는지 안 맞는지를 보아가지고 그 사람들을 자기 소그룹에 넣어서 케어를 해주는 시스템입니다.

그리고 자기 구역에 있어서 이제 결혼 나이가 된 사람들을 파악을 해서 축복 위원회가 만들어져서 이것은 매년마다 우리가 그 축복 대상자들의 내용 자료들을 만들고 그들을 축복받을 수 있도록 준비시키는 그런 축복 위원회입니다. 여기 축복 위원회 리더는 우리 사모가 맡고 있고요, 그 밑에는 위원들이 6명이 있어서 그들을 관리하고 그들을 어떻게 축복시킬 것인가에 대한 논의를 우리가 매달 한 번씩 미팅을 하면서 그 사람들을 축복시키기 위한 노력들을 하게 됩니다.

그리고 이제 전도부가 있습니다. 그래서 전도를 하려면 전도 울타리를 만들어야 돼요. 그 관계 맺기를 또 해야 되죠. 교육 및 정착을 시킬 수 있는 시스템을 만들어야 됩니다. 그래서 저희들은 구역장들이 사실은 이 전도 울타리를 만드는 역할도 같이 합니다. 그래서 이 기존 식구 관리뿐만 아니라 자기 지역에 살고 있는 사람들의 명단을 만들어서 호명 기도도 하고 그들을 어떻게 교회의 수련이라든가 세미나에 데리고 올 것인가, 그 관계 맺기를 하고 있습니다.

저희들은 관악교회는 관악 아카데미라고 하는 어른들 중심으로 지금 운영이 되고 있는데요. 사회 사람들을 모아서 노래 교실을 운영하고 있어요. 또 강의를 명강사를 초청해서 인성 교육을 시키고 있습니다. 재미나고 그리고 의미 있는 강의를 초청 강사를 초대해서 강의를 해줌으로써 새로운 사람들이 들어올 수 있도록 하고 있습니다.

그래서 여기는 관악 아카데미는 구청에서 그 지역 사무소에서 지원을 받습니다. 우리는 올해에

700만 원의 지원을 받아서 강사료도 구청에서 지원해 주는 돈으로 지급을 하고 있고, 그리고 또 우리 노래 교실 선생님도 그 비용으로 다 주고 있어요. 그래서 교회에서 투입하는 비용이 없이 나라에서, 그 지역 사무소에서 주는 구청에서 주는 돈으로 운영을 하고 있습니다.

여기서 좋게 인연 맺어진 사람들을 우리들은 토요일 날 ‘해피데이 세미나’를 열고 있습니다. 이것은 원리 세미나죠. 그래서 제가 쉽게, 오리지널 원리 강의를 하는 것이 아니라 쉬운 방법으로 아주 간단하게 생활 원리 식으로 해피데이 세미나를 열고 있습니다. 그래서 그 해피데이 세미나에서 사람들이 이 인연 맺어진 사람들이 교육을 받고 다시 구역장들에게 인수인계가 되고 소그룹까지 연결이 되게 해서 그들을 지속적으로 관리하는 시스템을 갖고 있습니다.

이렇게 봉사나 예배 준비나 관리 및 정착 시스템이나 전도부에서 하는 일들은 이 소그룹 구역 안에서 지역 연합이 활동을 하면서 그 구역의 총 구역을 우리는 여기 관악구는 21개 동인데요, 21개 동을 총괄하는 또 구역 회장이 있습니다. 구역 총회장이 있어요. 구역 총회장 밑에 21개 동을 관리하는 구역장들이 있는 것이죠. 이렇게 시스템을 운영하면서 교회가 이 설계한 이 비전과 핵심 가치와 그리고 전략과 중장기 계획을 통해서 이 원칙과 방향을 제시를 하고 활동을 한 결과를 우리가 토론도 하고 또 비교 분석을 하면서 지속적인 관리를 하는 시스템을 운영하고 있습니다.

【후반부 강의: 팀 목회와 중간 사역자의 리더십】

네, 이어서 우리 팀 목회와 중간 사역자의 5대 리더십에 대해서 말씀을 드리겠습니다. 결국은 우리가 이 팀 목회라고 하는 것은 자기를 세우는 리더십, 자기 스스로가 모델이 되고 섬기고 늘 배우는 리더의 입장에 서야 됩니다. 남을 가르치려고 하는 것보다 자기가 먼저 배우려고 하는 리더십이 필요하고요.

또 사람을 세우는 리더십. 나보다 나은 아랫사람을 양육하는 데 포커스를 맞추고 우리가 칭찬을 많이 해줘야 된다고 생각을 합니다.

그리고 세 번째는 비전을 세우는 리더십. 장기, 중장기에 따라서 그 비전을 세울 수 있도록 각 팀별로 비전을 세우고 자기 역할과 목적을 분명히 할 수 있도록 하는 리더십이 필요하고요.

그리고 네 번째는 조직을 세우는 리더십입니다. 결국은 우리가 에어리어 리더들도 그 에어리어 리더 안에 또 소그룹 리더를 키우고, 또 소그룹 리더가 또 소그룹을 키울 수 있는 그런 폭넓고 원활한, 정확한 미래적인 그런 조직을 세우는 리더십을 훈련시켜야 됩니다.

그다음에 위임의 리더십입니다. 정성은 같이 하되 일은 믿고 나누라는 말이 있습니다. 우리가 일을 나누는 것이 아니고 함께 하는데요, 믿고 맡겨야 되는 거예요. 그래서 정성은 같이 하되 일은 믿고 나누라, 나누어서 각자가 역할을 할 수 있도록 하는 것이 중요하다고 하는 것을 말씀을 드리겠습니다.

자, 좋은 팀워크와 중간 사역자의 결과에 대해서, 첫째는 서로의 공동 목표가 확신으로 또 시너지

효과를 발생시키게 됩니다. 제가 보니까요, 우리 교회도 보니까 청년들 안에서도 몇 개 팀이 있는데 그 공동 목표 확신이 서로가 시너지를 일으키니까 놀라운 일들이 벌어지고 있어요.

지금 관악교회는 청년들에게 필요한 니즈(Needs)를 이제 찾았어요. 그것이 뭐냐면 ‘균형’이라는, 밸런스라고 하는 목표를 가졌어요. 이것도 청년들이 계획을 짰 거거든요. 여기서 밸런스란 교회 생활이 곧 사회 생활과 연결되고, 사회 생활이 교회 생활과 연결될 수 있는 것입니다. 그것을 말하는 거예요.

그래서 예를 들어서 우리는 교회에서 신앙만을 강조하지, 그가 사회에 필요한 것들을 직접 이렇게 도와주지를 못하고 있어요. 그래서 우리는 청년들이 같이 토론해서 우리 사회 생활과 교회 생활을 균형을 맞추도록 하자. 그런 목표 아래 저희들은 지금 세미나를 열고 있는데요.

첫째는 직업을 찾는 세미나를 열어서 교회 성장한 선배들이, 좋은 직장을 갖고 있는 선배들이 후배들을 코칭하는 스타일로 가고 있고요. 직업 박람회라고 해서 그걸 하고 있고요. 두 번째는 बैंक, 돈을 벌어서 자기도 집을 사야 되기 때문에 1억 만들기 프로젝트를 각자 어떻게 할 것인가, 명강사를 초청해서 1억 만들기 프로그램을 하고 있고요. 세 번째는 부동산 프로그램을 하고 있어요.

그래서 교회가 사회 생활에 영향을 줄 수 있고, 또 사회에서 생활하면서 교회의 도움을 받는 그런 역할을 지금 하고 있습니다. 또 지속적 교육으로 서로의 탈진을 예방하는 효과가 있습니다. 그래서 리더들이 때로는 지치고 힘들 때 지속적인 교육이 중요하다고 생각합니다.

세 번째는 좋은 팀워크는 새로운 아이디어를 지속적으로 만들어 줍니다. 결국은 공동의 비전을 가지고 팀워크를 만들다 보면 새로운 아이디어를 목회자가 아닌 팀 리더들이 만들어준다고 하는 거예요. 또 사역자끼리 갖는 외로움의 이슈를 극복할 수 있습니다. 나는 이렇게 노력을 하는데 팀원들이 말을 안 듣는데 저 팀은 어떻게 저렇게 잘할까, 그 팀 리더는 어떤 방식을 쓰고 있을까, 그런 내용들, 또 전도를 하다가 힘들거나 새로운 식구를 케어할 때 힘든 내용들을 서로 이슈를 주고받으면서 극복할 수 있는 것이죠.

또 서로를 위한 영역별 자극으로 도전력을 강화시켜 줍니다. A라는 리더는 저렇게 나하고 별로 차이가 없는데 저렇게 잘해? 저 팀은 왜 저렇게 사람들이 점점 많이 모이지? 이런 내용들을 이 토론을 통해서, 또 발표를 통해서 매주 줌 회의를 통해서 그것을 경험시키는 것이죠. 그래서 나도 이런 방법을 써야 되겠다, 나는 이런 아이디어가 없는데 저 친구는 저 팀장은 쓰고 있구나, 그래서 그 아이디어를 내가 배우는 것이죠.

자, 결국은 담임 목사와 팀 목회자의 역할이 다르게 있다고 볼 수 있는데요. 자, 이 교회라는, 담임 목사는 교회라는 가정의 가장으로 여긴다면, 즉 주일 예배 말씀을 주력하고 교회의 특별 심방, 그러니까 아무나 심방하는 것이 아니라 사실 그 에어리어 리더들이 다 심방을 하고요, 아주 중요한 심방만 담임 목사가 합니다. 애경사 참석 예배라든가 아주 중요한 거만. 그리고 나머지는 다 에어리어 리더들이, 구역장들이 합니다.

또 교회의 다양한 사역에 대해서 총괄하고 토론의 장을 만들어 주는 거죠. 좀 회의라든가 이런 거. 또 지역 사회의 대표자로서의 역할을 감당합니다. 그래서 지역 사회의 여러 가지 취미 그룹과 또 지역 사회의 여러 가지 단체들이 있는데 그 단체들을 만나고 그 역할을 감당하는 것을 담임 목사가 합니다.

이 팀 목회자는요, 교회라는 가정의 어머니라고 볼 수가 있어요. 그래서 당회장이 주로 매주 설교를 담당한다면 이 팀 리더는 자기 팀들 또는 자기 레벨들, 청년이면 청년, 어른이면 어른 설교를 부분적으로 담당하고요, 중간 리더자 관리를 합니다. 그리고 예배 시스템의 주관과 봉사 관리를 하는 것이죠. 네.

그리고 식구 사역화를 위한 기획과 총괄을 담임 목사가 합니다. 그래서 식구 사역화를 위한 마스터플랜을 구축하고, 식구 사역화를 위한 정성 기반을 구축하는 일이라고 볼 수가 있어요. 그리고 팀 목회자는 식구 사역화를 위한 교육과 훈련자입니다. 그래서 식구 사역을 위해서 구체적으로 데리고 다니면서 실행을 어떻게 하고, 또 어떤 부분들을 어떻게 구축을 해야 되는지 실제 발로 현장에 뛰면서 식구 사역화를 위한 교육을 실행을 하는 것이 팀 리더라고 볼 수가 있습니다, 담임 목사와 다르게.

자, 담임 목사는 책임과 팀워크를 조정하는 조정자의 역할을 합니다. 그래서 사역과 권한의 위임과 책임을 부과하고, 공동 목표를 향한 조직 간 협력과 조화를 체크하게 됩니다. 팀 목회자는 각종 사역의 지휘자 역할을 합니다. 자기 팀들을 잘 관리하는 거죠. 행정 사역, 예배 사역, 음악 사역, 상담 사역, 홀그룹 사역, 가정 사역 이런 것들을 리더들이 중간 목회자들이 하는 것이라고 볼 수가 있습니다. 그리고 행정 수반으로서의 교회 경영으로서의 담임 목사가 감당을 합니다. 교회 전체를 보면서 조직을 관리하고 계획을 수립하고 사람을 배치하고 실행 과정을 보고받고 체크 결과를 평가하는 리더십이라고 볼 수가 있습니다.

중간 사역자의 역할 분담을 말씀드리도록 하겠습니다. 그래서 지역 내 소그룹 팔다리의 역할을 하는 것이 소그룹 리더 구역장들의 역할인데요. 지역 내의 평신도 사역과 소그룹장들의 조직 편성과 식구 데이터 총 관리를 합니다. 앞에서도 얘기했듯이 이들은 자기 식구가 자기 에어리어에 몇 명 있고 휴먼 식구가 몇 명이고 이들을 어떻게 묶어낼 것인지 그 데이터를 총괄 관리를 합니다.

또 이 에어리어 리더들은 소그룹장들의 공동체를 만들어서 월 2회 자체 예배를 드리는 일도 감당하게 합니다. 지금 관악은 서로 소그룹장들이 매달 두 번씩 그 자체 예배를 드리기도 합니다. 또 식구 성장 체계에 따른 지속적 교육 계획 및 워크숍을 실행을 합니다. 식구 수준을 **A, B, C, D** 등급으로 나누고 그 수준의 수준을 어떻게 향상시킬 것인가, **D** 등급을 **C**로, **C** 등급을 **B**로, **B** 등급을 **A**로 어떻게 수준을 향상시킬 것인가 이런 워크숍을 계속 진행을 하게 되는 거죠.

또 소그룹원 공과 학습 및 체계 완성을 위해서 상담 및 케어를 하고요. 그리고 소그룹장들의 조직 체크와 확장의 유동성과 지역 내 의인 찾기 및 자생 단체장을 관리하게 됩니다. 제가 먼저 여기 오기 전에 광진교회에 있었어요. 거기에는 **15**개의 에어리어 리더들이 있었고, 그 **15**개 에어리어 리더가 한 에어리어가 그곳에 살고 있는 단체들, 단체들, 새마을 부녀회라든가 여러 단체들이 있는데 한 구역당 세 명의 자생 단체, 즉 그 지역의 단체장들을 우리 편으로, 우리 쪽으로 인도하는

작전을 펴는데 그 지역의 단체장들의 밑에는 많은 회원들을 갖고 있어요. 그 많은 회원들을 관리하는 데 들어가서 우리의 식구들이 총무도 맡고 거기서 많은 봉사 활동을 하면서 총무를 맡으니깐 그 많은 회원들을 관리하는 사람이 되어버렸어요.

그래서 그 사람들을 중심으로 15개 동이 각 에어리어별로 다 그 지역의 단체를 세 개 단체씩 다 이렇게 관계를 맺다 보니까 그쪽의 정치적인 리더들이 우리와 다 손잡기를 원하고, 그리고 연말에 그 구에서, 그 시티 에어리어에서 송년회를 가졌는데요. 송년회를 가졌는데 거기서 축사를 지금까지 기독교 목사들도 많은데 처음으로 나 한 사람을 축사를 시켰어요. 그거는 기적이었거든요, 기적. 예, 그렇게 우리가 소그룹장들이 조직 체크를 하면서 그 지역의 리더들을 모으고 하나로 만드는 과정을 통해서 많은 사람들이 전도될 수 있는 기반이 만들어졌습니다.

그리고 또 그 구역장들이 그 동이나 구의 홈페이지에 나열된 사업이 있습니다, 사업. 그 지역의 사업. 그 지역의 사업을 우리가 먼저 파악하고 우리가 그것을 먼저, 그 니즈를 파악해서 그것을 어떻게 먼저 우리가 할 것인가 그것을 훈련시켜서 그 지역의 니즈(필요)를 해결해 주는 우리 역할을 하니까 그 지역 행정적인 리더들이 우리를 박수 치고 환영해 주는 것을 볼 수가 있었습니다.

그래서 그 활동 방향 목표를 로드맵을 정리해서 매년 우리가 실행을 하고 있습니다. 예, 지금 이게 사진인데요, 지금 이게 리더들의 모임입니다. 리더들의 모임을 1차 처음 제가 왔을 때 요 정도의 리더들의 모임을 훈련을 시켰고요. 그리고 2세들, 2세들을 이렇게 훈련시키는 장면이고요, 이렇게 훈련을 시킵니다. 매주마다 한 그룹, 매주의 월요일은 어느 그룹, 화요일은 어느 그룹, 수요일은 어느 그룹, 계속해서 저는 리더들을 줌으로 코칭하고 그들을 훈련시키는 역할을 하고 있습니다.

그래서 팀 목회와 중간 사역을 위협하는 또 문제들이 있는데요. 공동의 비전과 사명, 핵심 가치를 세워 놓지 않았을 때 문제가 됩니다. 어디로 갈지 모르게 만들면 안 된다고 하는 거죠. 또 상호 인격의 미숙함으로 발생하는 인격 문제를 우리가 정말로 존댓말 쓰고 서로가 존중하는 입장의 호흡을 맞추는 서로 간의 관계를 만드는 게 중요하고요.

그다음에 담임 목사를 비방하거나 조직의 파벌을 조장하는 문제는 바로 이런 비전이 하나 되지 못하고 토론하지 못할 때 생기는 문제입니다. 그래서 그런 것들도 우리가 잘 눈여겨봐야 되고요. 또 개인 역량의 부족, 지속적인 자기 계발이 있어야 되는데 코칭을 안 해주고 서로 각 리더들끼리 토론을 안 하면 이것은 한마디로 발전하지 못해요. 많은 교회에서 문제가 뭐냐면 리더들을 세우고 리더들을 함께 모아서 매주마다 코칭하지 않는다는 거예요. 그래서 코칭을 해줘서 개인 역량의 부족을 채워줄 수 있어야 되는데 그게 안 되면 이게 잘 돌아가지는 않습니다.

또 커뮤니케이션의 부족으로 단절이 되고 단계별 목표가 불명확해질 때 문제가 됩니다. 또 공동 비전에 의한 단계별 목표에 의한 정성이 지속되지 못할 때도 문제가 됩니다.

마지막으로 누룩이 보여주는 교훈을 하고 말씀을 마치고자 합니다. 자, 누룩과 곰팡이가 있는데요, 효과가 같아요. 방법은 같습니다. 누룩은 목적이 없는 곳에 목적을 분명히 번식을 합니다. 그런데 이 곰팡이는요, 이 목적이 없이 희생만을 요구합니다. 두 번째, 이 누룩은 팀워크를 만들어서 화학

작용을 하지만, 이 곰팡이는 서로 비판하면서 화학 작용을 해요. 자, 이 누룩은 사랑이 없는 곳에 자신의 역할을 충분히 드러내지만, 곰팡이는 불화를 만들고 불행을 일으킨다라고 하는 거예요. 그렇기 때문에 우리가 조직에 있어서 어떻게 누룩의 효과를 만드느냐, 곰팡이가 아니라 누룩의 효과를 만드느냐 이것이 아주 중요하다고 봅니다.

예, 여기까지 제 강의를 마치도록 하겠습니다. 감사합니다. 땡큐.